La procédure de saisie sur salaire

Référence Internet
EDC.08.2.010

@ Saisissez la « Référence Internet » EDC.08.2.010 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)

Le contexte en quelques mots

Un salarié peut faire l'objet d'une saisie sur salaire pour le paiement :

– d'une pension alimentaire (paiement direct) ;

– de dettes d'impôts ;

– de condamnations pénales.

L'acte de saisie peut vous être notifié par le greffier du tribunal d'instance ou émaner d'un huissier dans le cas d'une demande de pension alimentaire. Dans tous les cas, cette demande est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

Comment réagir à une demande de saisie sur salaire ? Quelle est la méthode à suivre ? Quelles sont vos obligations ? Comment calculer les sommes à retenir sur le salaire de votre salarié ?

La bonne méthode

1 Mener les premières actions après réception d'un avis de saisie sur salaire

Vous pouvez informer votre salarié de la réception d'un avis de saisie sur son salaire, mais ce n'est pas obligatoire.

Dans les quinze jours suivant la notification, vous devez faire connaître au greffe du tribunal la situation du salarié dans l'entreprise (ex. : CDD ou CDI) et les éventuelles autres cessions, saisies, avis à tiers détenteur du Trésor public (dettes fiscales) ou demande de paiement direct de pension alimentaire.

Vous devez aviser le tribunal de tout changement pouvant suspendre ou mettre un terme à la saisie par LRAR dans un délai de huit jours.

Si votre salarié reçoit une seconde saisie sur salaire dans les quinze jours suivant l'acte de saisie, vous avez l'obligation d'en informer le secrétariat-greffe par LRAR. Celui-ci déterminera la priorité des retenues.

2 Calculer la fraction saisissable

Il n'est pas possible de saisir la totalité du salaire de votre salarié. Seule une partie est saisissable et se définit suivant des proportions et des seuils de rémunération fixés par décret. Sachez aussi que toute personne à charge vient diminuer ce montant.

Il existe trois types de fractions :

– la fraction absolument insaisissable : il s'agit de la partie de la rémunération que l'on ne peut pas prendre, celle qui ne peut pas être saisie quelles que soient les

circonstances. Cette somme correspond au montant mensuel du RSA, soit 483,24 euros par mois jusqu'au 31 août 2013 et 492,90 euros à compter du 1er septembre pour une personne seule et sans enfants ;

– la fraction relativement insaisissable : l'employeur ne pourra pas saisir sur cette fraction, sauf si elle a été saisie pour une pension alimentaire qui ne subit pas le concours des autres créanciers, c'est-à-dire qui ne peut pas être saisie ;

– la fraction saisissable : c'est sur cette fraction que l'employeur devra effectuer le prélèvement. Elle se calcule en utilisant le barème des saisies et cessions de salaire.

Certaines créances sont prioritaires sur d'autres et déterminent la fraction de salaire qui pourra être saisie. Ainsi, les créances de pension alimentaire priment sur celles des impôts, qui passent devant les créances de condamnations pénales. Viennent ensuite les autres créances (consommation, etc.).

Salaire et sommes à prendre en compte

Afin de calculer au mieux la partie saisissable, vous devez prendre en compte le salaire net du salarié, c'est-à-dire après déduction des cotisations légales et des contributions obligatoires, y compris CSG-CRDS.

Pour cela, vous devez faire la moyenne des salaires nets des douze derniers mois.

Pas de jargon juridique ! Les explications sont simples et concrètes

Les sommes susceptibles d'être saisies sont :

– le salaire proprement dit, y compris les acomptes ;

– les majorations pour heures supplémentaires ;

– la valeur des avantages en nature ;

– les primes et gratifications conventionnelles ou contractuelles ;

– les indemnités journalières de maladie, de maternité et d'accident de travail ;

– les heures pour chômage intempéries, chômage partiel ;

– l'indemnité de congés payés ;

– l'indemnité compensatrice de préavis ;

– l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;

– l'indemnité de précarité d'emploi ;

– l'indemnité de non-concurrence ;

– les allocations de préretraite progressive ou de congé de conversion ;

– l'indemnité de départ volontaire à la retraite.

Sommes à ne pas prendre en compte

Les indemnités perçues par le salarié au titre d'un remboursement de frais professionnels (indemnités de transport, indemnités kilométriques, etc.) ne peuvent pas être saisies. Il en est de même pour les indemnités pour charge de famille

versées par l'employeur.

En cas de rupture du contrat, l'indemnité de licenciement, et plus généralement toute somme présentant un caractère indemnitaire, ne peuvent pas être saisies. Ces sommes ne présentant pas le caractère d'un élément de rémunération.

✔ **Notez-le**

L'indemnité de départ en retraite versée au salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse n'a pas pour objet de compenser un préjudice et constitue dès lors une rémunération. Elle est soumise aux règles de saisie contrairement à l'indemnité de mise à la retraite par l'employeur.

Toutefois, certaines de ces sommes, insaisissables par saisie sur salaire, peuvent être intégralement retenues dans le cadre d'une saisie-attribution ou d'un avis à tiers détenteur (indemnités de licenciement et de mise à la retraite, dommages et intérêts, primes d'intéressement).

Personnes à charge

La part saisissable est calculée en fonction de la rémunération et tient compte du nombre de personnes à charge. Un barème est réévalué chaque année.

Les montants pour 2012 et janvier 2013 sont les suivants :

Rémunération annuelle	Rémunération mensuelle	Fraction saisissable	Montant saisissable (par mois)
Inférieure ou égale à 3.590 euros	Inférieure ou égale à 299,17 euros	1/20	14,96 euros
Au-delà de 3.590 euros et jusqu'à 7.030 euros	Au-delà de 299,17 euros et jusqu'à 585,83 euros	1/10	43,63 euros
Au-delà de 7.030 euros et jusqu'à 10 510 euros	Au-delà de 585,83 euros et jusqu'à 875,83 euros	1/5	101,63 euros
Au-delà de 10 510 euros et jusqu'à 13 950 euros	Au-delà de 875,83 euros et jusqu'à 1.162,50 euros	1/4	173,30 euros
Au-delà de 13 950 euros et jusqu'à 17 410 euros	Au-delà de 1.162,50 euros et jusqu'à 1.450,83 euros	1/3	269,41 euros
Au-delà de 17 410 euros et jusqu'à 20 910 euros	Au-delà de 1.450,83 euros et jusqu'à 1.742,50 euros	2/3	463,86 euros
Au-delà de 20 910 euros	Au-delà de 1.742,50 euros	En totalité	463,86 euros + totalité au-delà de 1.742,50 euros

Ces montants doivent être augmentés de 1.360 euros par personne à charge (soit 113,33 euros par mois).

Des tableaux clairs et concrets

À compter du 1er février 2013, les montants sont les suivants :

Rémunération annuelle	Rémunération mensuelle	Fraction saisissable	Montant saisissable (par mois)
Inférieure ou égale à 3.670 euros	Inférieure ou égale à 305,83 euros	1/20	15,29 euros
Au-delà de 3.670 euros et jusqu'à 7.180 euros	Au-delà de 305,83 euros et jusqu'à 598,33 euros	1/10	44,54 euros
Au-delà de 7.180 euros et jusqu'à 10 720 euros	Au-delà de 598,33 euros et jusqu'à 893,33 euros	1/5	103,54 euros
Au-delà de 10 720 euros et jusqu'à 14 230 euros	Au-delà de 893,33 euros et jusqu'à 1.185,83 euros	1/4	176,67 euros
Au-delà de 14 230 euros et jusqu'à 17 760 euros	Au-delà de 1.185,83 euros et jusqu'à 1.480 euros	1/3	274,73 euros
Au-delà de 17 760 euros et jusqu'à 21 330 euros	Au-delà de 1.480 euros et jusqu'à 1.777,50 euros	2/3	473,06 euros
Au-delà de 21 330 euros	Au-delà de 1.777,50 euros	En totalité	473,06 euros + totalité au-delà de 1.777,50 euros

Ces montants doivent être augmentés de 1.360 euros par personne à charge (soit 113,33 euros par mois).

Sont considérés comme personnes à charge :

– le conjoint ou le concubin dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du revenu de solidarité active (RSA) pour une personne seule ;

– tout enfant ouvrant droit aux prestations familiales et se retrouvant à la charge effective et permanente du salarié, ou pour lequel celui-ci verse une pension alimentaire ;

– l'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du RSA pour une personne seule, et qui habite avec le salarié ou qui reçoit une pension alimentaire de celui-ci.

Modalités de calcul

En pratique, le salaire est découpé en tranches selon le barème officiel, et à chaque tranche correspond un taux de retenue. Vous devrez donc calculer, pour chaque tranche, le montant à retenir pour la saisie. La somme des montants de chaque tranche constituera le montant total à saisir.

Le salaire pris en compte est le montant perçu par le salarié sur les douze derniers mois, puis il est divisé par 12 pour calculer une retenue mensuelle.

Exemple

Cas d'une saisie de 1.000 euros sur salaire. Le salarié reçoit, en septembre 2013, une rémunération mensuelle nette de 1.450 euros, toutes cotisations et contributions déduites. Son foyer comprend 4 personnes à charge : sa femme qui ne travaille pas et ses trois enfants.

1 - Déterminer le nombre de personnes à charge

Dans notre exemple, il y a 4 personnes à charge.

Les tranches de salaires devront donc être augmentées de 115,83 euros x 4 = 463,32 euros.

2 - Appliquer le barème retenu sur le salaire en fonction du nombre de personnes à charge et de chaque tranche de salaire net

Rémunération mensuelle pour une personne seule	Incluant 4 personnes à charge (+ 463,32 euros)	Fraction saisissable	Montant saisissable (par mois)
Inférieure ou égale à 305,83 euros	769,15 euros	1/20	769,15 x 1/20 = 38,46 euros
Au-delà de 305,83 euros et jusqu'à 598,33 euros	De 769,15 euros à 1.061,65 euros	1/10	(1.061,65–769,15) x 1/10 = 29,25 euros
Au-delà de 598,33 euros et jusqu'à 893,33 euros	De 1.061,65 euros à 1.356,65 euros	1/5	(1.356,65 – 1.061,65) x 1/5 = 59 euros
Au-delà de 893,33 euros et jusqu'à 1.185,83 euros	De 1.356,65 euros à 1.450 euros	1/4	(1.450–1.356,65) x 1/4 = 23,34 euros

3 - Totaliser la retenue de chaque tranche afin d'obtenir la partie saisissable du salaire

Part saisissable mensuellement : 38,46 + 29,25 + 59 + 23,34 = 150,05 euros

4 - Vérifier que le salaire restant après déduction de la retenue totale est au moins égal au montant du RSA

La part restant au salarié ne doit pas être inférieure à 492,90 euros.

Or, il reste au salarié, après la déduction : 1.450,00 – 150,05 = 1.299,95 euros, donc la somme de 150,05 euros peut être prélevée intégralement.

Suivez les étapes pas à pas

3 Verser la somme prélevée au greffe du tribunal

Vous avez l'obligation de verser tous les mois, au greffe du tribunal, les montants retenus (la part saisissable) sur le salaire de votre salarié, sous peine d'être déclaré personnellement redevable de la somme par une ordonnance du juge.

À compter de la date de l'acte de saisie, vous avez l'obligation de procéder aux retenues, sans interruption et ce jusqu'à ce que vous receviez une notification du greffier (ex. : pour la fin de saisie).

Lorsqu'il n'existe qu'un seul créancier saisissant, le versement est effectué au moyen d'un chèque libellé conformément aux indications données par celui-ci. Le

secrétariat-greffe l'adresse dès sa réception, et après mention au dossier, au créancier ou à son mandataire.

S'il existe plusieurs créanciers saisissants, le versement est effectué par chèque ou par virement établi à l'ordre du régisseur installé auprès du secrétariat-greffe du tribunal d'instance.

4 Constater la fin de la saisie

La fin de la saisie découle soit d'un accord du ou des créanciers, soit de la constatation par le juge de l'extinction de la dette. Elle est, dans tous les cas, notifiée dans les huit jours à l'employeur.

Dans le cas d'une rupture de contrat pour cause de licenciement, démission, départ à la retraite ou décès, l'employeur est libéré de toutes ses obligations.

✔ **Notez-le**

Il existe, à côté de la procédure de saisie sur salaire, une procédure de saisie-attribution qui permet, le cas échéant, de saisir des sommes non saisissables au titre de la saisie sur salaire.

Évitez les erreurs

Ne vous trompez pas dans l'ordre des retenues

Il est important de respecter l'ordre des retenues :

– la pension alimentaire a une priorité absolue sur les autres créances. Sauf convention contraire, la somme saisie à ce titre doit être versée au domicile ou à la résidence du bénéficiaire de la pension alimentaire, sous peine de sanctions pénales ;

– viennent ensuite les créances du Trésor public (impôts) ;

– les condamnations pénales ;

– les autres créances.

Si une saisie sur salaire est en cours, vous devez avertir le tribunal d'instance dès la réception d'une telle demande de paiement direct.

Même si une saisie sur salaire est en cours, un avis à tiers détenteur vous oblige à retenir en priorité la quotité saisissable au profit de l'administration fiscale. Là encore, il vous appartient d'en aviser le tribunal.

Vous devrez alors verser la somme réclamée au comptable du Trésor public, dans la limite de la quotité saisissable lorsqu'il s'agit du salaire au sens strict. En revanche, les sommes ne constituant pas un élément de rémunération (indemnité de licenciement, de mise à la retraite, prime d'intéressement, dommages et intérêts, etc.) sont saisissables en totalité.

Si d'autres saisies sur salaire se surajoutent, le tribunal notifie à l'employeur tout changement du montant des saisies à opérer et lui précise qu'il convient dorénavant d'effectuer un seul versement global au régisseur du tribunal.

Mentionnez la retenue sur le bulletin de paie

La nature et le montant de la retenue doivent figurer sur le bulletin de paie du mois correspondant à la saisie, juste après le salaire net et avant le net à payer. Il est préférable, dans un souci de protection de la vie privée, de faire apparaître la retenue sous une rubrique ou un code neutre (ex. : retenue sur salaire).

Si vous utilisez un logiciel de paie, il faut le paramétrer pour la fonction « cessions et saisies sur salaire » afin de l'activer et de le désactiver quand la procédure est terminée.

Si vous confiez la gestion des paies à un cabinet comptable, vérifiez tout de même que votre cabinet respecte la procédure.

Faites preuve de discrétion

Limitez au strict nécessaire le nombre de personnes informées d'une procédure de saisie sur salaire. Parlez-en avec votre salarié et assurez-le de votre discrétion.

Vous ne pouvez pas prélever la totalité du salaire

Quel que soit le montant des créances, vous avez l'obligation de laisser au salarié une somme minimale égale au montant mensuel du RSA, soit 492,90 euros par mois depuis le 1er septembre 2013 pour une personne seule. Cette somme représente la fraction absolument insaisissable.

Le rôle des RP

Les représentants du personnel n'ont aucun rôle à jouer dans la saisie sur salaire d'un salarié.

Ce que vous risquez en cas d'erreur ou d'omission, même involontaire

Les sanctions possibles

Il est primordial d'informer le greffe du tribunal des saisies sur salaire existantes, sous peine de devoir payer une amende pouvant s'élever jusqu'à 3.000 euros et des dommages et intérêts.

L'employeur a l'obligation de verser le montant saisi au greffe du tribunal. S'il ne le fait pas, le juge peut le déclarer débiteur des sommes normalement versées et l'obliger à payer à la place de son salarié.

Notre conseil

Suivez les conseils de nos experts

Paramétrez correctement votre logiciel de paie

Si vous utilisez un logiciel pour effectuer la paie, il faut le paramétrer en cochant la case correspond aux saisies sur salaire, afin de l'activer et de le désactiver quand la saisie est terminée.

Si vous sous-traitez la gestion des paies à un cabinet comptable, nous vous conseillons de vérifier tout de même ses actions et de veiller au respect de la procédure.

Questions-Réponses

L'employeur peut-il demander un échelonnement/fractionnement de la saisie sur salaire ?

L'employeur ne peut pas demander un échelonnement. En revanche, au moment où il reçoit l'avis de saisie sur salaire, il doit notifier par courrier dans quelle situation le salarié se trouve (saisies en cours). La part saisissable sera prélevée jusqu'à ce qu'une mainlevée soit notifiée.

Comment l'employeur est-il informé de la fin de la saisie ?

À l'extinction de la dette du salarié, l'employeur se voit notifier une mainlevée de la saisie, de la demande de paiement direct ou de l'avis à tiers détenteur. Il est alors libéré de ses obligations.

Y a-t-il des circonstances où la saisie peut être suspendue ?

Les sommes retenues sur le salaire au profit des créanciers peuvent être interrompues dans tous les cas où la rémunération n'est plus à la charge de l'employeur. C'est notamment le cas lors d'un congé maladie, d'un congé de maternité et d'un arrêt pour accident de travail.

Dès la reprise du travail, la saisie des rémunérations reprend son cours normal.

Mon salarié saisi n'est présent dans l'entreprise que depuis trois mois. Comment calculer avec certitude son salaire net sur les douze derniers mois ?

Il est vrai que dans la mesure où le salarié est présent dans l'entreprise depuis seulement trois mois, il est difficile de comptabiliser une moyenne sur douze mois. Vous avez la possibilité de faire une moyenne des salaires nets pour les trois mois de présence dans l'entreprise.

Les + Internet

Saisissez la référence EDC.08.2.010 dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder aux mises à jour de ce bulletin ainsi qu'aux rubriques suivantes :

Outils à télécharger

Retrouvez les outils pratiques à télécharger dans le cadre de l'abonnement (cf. page 11)

MOD.2691 - Saisie sur salaire : synthèse de la procédure

MOD.3606 - Barème des saisies et cessions de salaire pour 2013

Pour aller plus loin sur le sujet

Modèle(s) de bulletin(s) de paie commenté(s)

MBS.08.2.011 - Le bulletin de paie d'un salarié faisant l'objet d'une saisie sur salaire

Dossier(s)

TSE.61.1 - Les saisies et cessions de salaire

Références aux textes officiels sur www.editions-tissot.fr

C. trav., art. L. 3252-6, R. 3252-6 et R. 3252-23 (notification à l'employeur par le greffier du tribunal d'instance de l'acte de saisie par LRAR), L. 3252-9, R. 3252-24 et R. 3252-25 (manque de déclaration sous quinze jours et sous huit jours par l'employeur de la situation existante du salarié), R. 3252-26 (manque de notification concernant les évènements pouvant suspendre la saisie), L. 3252-10, R. 3252-27 et R. 3252-28 (non-versement des sommes retenues sur les salaires au greffe du tribunal), R. 3252-38 (priorité sur la créance alimentaire et déclaration au comptable public de la saisie en cours), R. 3252-29 (mainlevée notifiée sous les huit jours à l'employeur), R. 3252-43 (rupture du contrat de travail)

Cass. soc., 30 janvier 2008, n° 06-17531 (indemnité de départ en retraite)

Décret n° 2012-1488 du 28 décembre 2012 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active

Décret n° 2013-44 du 14 janvier 2013 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

Décret 2013-793 du 30 août 2013 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active

RESPONSABLE ET GESTIONNAIRE PAIE

Toutes les informations utiles pour une paie plus rapide, plus facile et plus sûre.

Les fiches conseils

Une fiche = une question ou un sujet précis, rédigée en langage clair. Vous n'avez plus besoin de chercher les différentes informations à plusieurs endroits et vous êtes guidé étape par étape dans la procédure à suivre.

Les bulletins de paie commentés

Accédez à plus de 160 bulletins de paie commentés, correspondant aux situations générales et particulières que vous pouvez rencontrer (arrêt-maladie, mois incomplet, télétravail, forfait jour…). A chaque situation concrète correspond son bulletin de salaire avec des explications simples et détaillées (points de vigilance, erreurs à éviter, calculs, erreurs fréquemment commises…).

• Pour faciliter vos recherches, vous disposez d'un accès thématique (sur Internet), d'un index détaillé (sur Internet et dans l'ouvrage) et d'un moteur de recherche (sur Internet)
• Accès aux textes officiels : liens hypertextes vers les articles du Code du travail et du Code de la Sécurité Sociale cités dans les fiches conseils
• Sur Internet, les fiches et bulletins de paie sont mis à jour et enrichis en permanence
• Inclus : Alertes de mise à jour

Les dossiers

Pour aller plus loin sur les thématiques traitées dans les bulletins de paie commentés et les fiches conseils, des dossiers complets sont consacrés à chaque sujet-clé.

• Pour faciliter vos recherches, un moteur de recherche est à votre disposition
• Les dossiers sont mis à jour et enrichis en permanence

Votre convention collective sur Internet

Retrouvez toutes les dispositions à jour, spécifiques à votre secteur d'activité. Bénéficiez d'un **accès illimité** à votre convention collective en intégralité et à jour, à choisir parmi plus de 410 conventions **nationales, régionales et départementales**. Inclus : Alertes de mise à jour.

Les modèles personnalisables sur Internet

Retrouvez tous les modèles de lettres, de contrats, de certificats, de formulaires, de check-lists, de tableaux de synthèse et de calculs essentiels pour agir concrètement, rapidement et sans faire d'erreur.
Vous **personnalisez** chaque modèle puis vous **imprimez** le document final : c'est prêt !

→ VOS AVANTAGES

1. Simple :
pour chaque situation générale ou particulière, retrouvez le bulletin de paie commenté, la fiche conseil synthétique et le dossier complet.

2. Pratique :
toutes les informations dont vous avez besoin sont au même endroit : bulletins, conseils, taux, calculs, textes officiels, convention collective…

3. Fiable :
vous êtes sûr de disposer des bonnes informations au bon moment (veille juridique, mises à jour mensuelles…).

Support papier
Support internet

Offres d'abonnement disponibles *Tarifs totaux, hors frais de port*

Internet + Papier : **322 € HT** Internet : **284 € HT**

BON DE COMMANDE PAGE SUIVANTE ›

Droit du travail, comptabilité & fiscalité

» Voir la fiche produit en ligne

www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Votre commande : **Responsable et Gestionnaire paie**

Cochez votre choix	Référence	**Prix € HT**	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
☐ **Offre Internet + Papier** Détails de l'abonnement pour une durée d'un an : les bulletins de paie commentés et les fiches conseils, les dossiers, votre convention collective, les services inclus	REPA	**279 ,00**	8 ,00	35 ,00	322 ,00	**344 ,79**
☐ **Offre Internet** Détails de l'abonnement pour une durée d'un an : les bulletins de paie commentés et les fiches conseils, les dossiers, votre convention collective, les services inclus	REPW	**249 ,00**	—	35 ,00	284 ,00	**304 ,70**

VOTRE MODE DE PAIEMENT

☐ Virement bancaire (Banque Laydernier - RIB 10228 02648 14746000200 20 - SWIFT BIC LAYDFR2W)
☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des Éditions Tissot)

VOS COORDONNÉES

*(*Champs obligatoires)*

Raison sociale* — Civilité* ☐ Monsieur ☐ Madame ☐ Mademoiselle

Nom* — Prénom*

E-mail* — Fonction, mandat*

Adresse de facturation

Code postal* — Ville*

Adresse de livraison (si différente)

Code postal* — Ville*

Téléphone* — Fax

Effectif : Salariés

SIRET — Code APE/NAF

Commentaires

Tarifs HT (pleins tarifs) valables jusqu'au 31/12/2014. TVA incluse dans les tarifs TTC (5,5% supports papier et informatique ; 20% services), sous réserve des taux de TVA applicables à la date de facturation. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant. **DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée. Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

DATE, CACHET ET SIGNATURE OBLIGATOIRES

/73/ET/VTG1041

Éditions Tissot
9 rue du Pré Paillard
CS 80109
74941 Annecy-le-Vieux CEDEX
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au :
04 50 64 08 08